

Analisis Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Pemediasi

Teguh Prananda✉, Ismuhadjar Ismuhadjar, Lusiana Lusiana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

teguhprananda22@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the e-performance system and HR competence have on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Bukittinggi Mayor's office. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 177 respondents. The results of data analysis concluded, there was a positive and significant effect between the variables of the e-performance system on work motivation. There is a positive and significant influence between HR competencies on work motivation. There is a positive and significant effect between the variables of the e-performance system on the employee performance variables. There is a positive and insignificant effect between the HR competency variables on the employee performance variables. There is a significant positive effect between work motivation variables on employee performance variables. There is a significant positive effect between the variables of the e-performance system on employee performance through work motivation. There is a significant positive effect between HR competency variables on employee performance through work motivation.

Keywords: E-performance system, HR competency, employee performance, work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem e-kinerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Walikota Bukittinggi. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 177 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Sistem E-kinerja, Kompetensi SDM, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja pegawai dilingkungan Walikota Bukittinggi masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja pegawai, hal ini terjadi karena rendahnya sistem e-kinerja dan kompetensi SDM dari masing-masing pegawai.

Menurut Sunarsi, (2018) pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan E-kinerja. Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional [2]. Oleh karena itu Pemerintah Kota Bukittinggi mencoba menciptakan satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik kinerja. Menurut Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, (2018) E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Hasil penelitian Indrawan, (2021) juga menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja selain itu kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Manullang dkk, (2020) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi SDM dalam arti sempit, tidaklah dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, perusahaan haruslah mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan membutuhkan kompetensi apa dari para pelaksana pekerjaannya. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Pegawai.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya

sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting agar terjalannya tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Fadhil and Mayowan, (2018) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sejalan dengan itu menurut Farhah dkk, (2020) motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Metode Penelitian

Dalam [8] Pengertian Metode Penelitian adalah “Metode penelitian merupakan suatu Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem e-kinerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk itu peneliti menggunakan metode kuesioner. Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut [9] Sumber primer adalah sumber data langsung memberi data kepada pengumpul data. Data primer dari

penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari kantor Walikota Bukittinggi berdasarkan pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari: Variabel sistem e-kinerja, kompetensi SDM, kinerja pegawai dan motivasi kerja. Menurut [9] Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungan dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet yang berhubungan langsung dengan judul tesis yaitu mengenai data capaian kinerja pegawai kantor Walikota Bukittinggi.

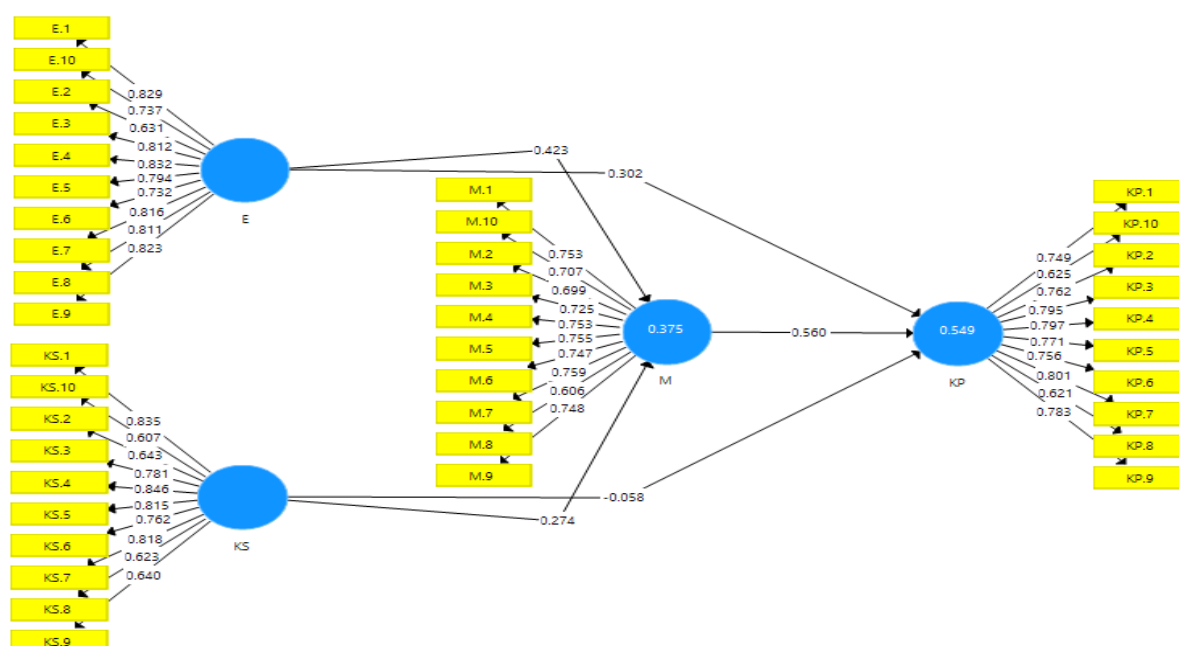
Menurut [10] populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh ASN kantor Walikota Bukittinggi yang berjumlah 177 orang. Menurut [11] sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh ASN kantor Walikota Bukittinggi. Menurut [11] Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 177 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Studi pustaka

dilakukan dengan mempelajari buku-buku, artikel, dan literatur lain yang menunjang penelitian ini. Studi lapangan digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan langsung di lokasi penelitian melalui cara-cara sebagai berikut: Menurut [9] kuesioner merupakan “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jadi, dapat dipahami bahwa kuesioner merupakan cara bagi peneliti mengumpulkan data responden dengan memberikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawabnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data primer responden yang akan diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM [12]. *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. *Partial Least Square* (PLS) terbagi atas model pengukuran dan model struktural.



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan gambar 3.1 terlihat seluruh pernyataan masing-masing variabel dianggap valid karena memiliki nilai convergent validity diatas 0.5. maka seluruh pernyataan dianggap valid.

Tabel 1
Hasil Average Variant Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|----------------------------------|
| Sistem e-kinerja | 0.615 |
| Kompetensi SDM | 0.552 |
| Kinerja pegawai | 0.561 |
| Motivasi kerja | 0.528 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau tructural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach alpha dan composite reliability. *Cronbach alpha*, ρ_A dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Cronbach alpha*, ρ_A dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Cronbach alpha*, ρ_A dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability*

Tabel 2
Hasil Composte Reability

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keputusan |
|------------------|------------------|-----------------------|-----------|
| Sistem e-kinerja | 0.929 | 0.941 | Reliabel |
| Kompetensi SDM | 0.913 | 0.924 | Reliabel |
| Kinerja pegawai | 0.913 | 0.927 | Reliabel |
| Motivasi kerja | 0.900 | 0.918 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan. Kemudian jika dilihat dari nilai *composite reliability* hampir mendekati satu (1) yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas berkisar anatara 0,8 sampai dengan 1,0 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi.

3.2. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *R-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *Rsquare* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun model inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

3.2.1. Hasil Uji Analisis Variant (R^2) atau *R Square*
Analisis Variant (R^2) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi

Tabel 3
Hasil Uji *R Square*

| | R Square | R Square Adjusted |
|-----------------|----------|-------------------|
| Kinerja pegawai | 0,549 | 0,542 |
| Motivasi kerja | 0,375 | 0,367 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,549 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel sistem e-kinerja, kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 54,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai *R-square* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,375 yang artinya bahwa 37,5% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel sistem e-kinerja dan kompetensi SDM sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini

Tabel 4
Pengujian Hipotesis

| Uraian | Original sampel | T Statistic | P values | Keterangan |
|---|-----------------|-------------|--------------|--------------------|
| E-kinerja -> motivasi kerja | 0.423 | 4.202 | 0.000 | Hipotesis Diterima |
| Kompetensi SDM -> motivasi kerja | 0.274 | 3.467 | 0.001 | Hipotesis Diterima |
| E-kinerja -> kinerja pegawai | 0.302 | 3.131 | 0.002 | Hipotesis Diterima |
| Kompetensi SDM -> kinerja pegawai | -0.058 | 0.644 | 0.520 | Hipotesis ditolak |
| Motivasi kerja -> kinerja pegawai | 0.560 | 6.824 | 0.000 | Hipotesis Diterima |
| E-kinerja -> motivasi kerja -> kinerja pegawai | 0.237 | 3.527 | 0.098 | Hipotesis diterima |
| Kompetensi SDM -> motivasi kerja -> kinerja pegawai | 0.153 | 3.326 | 0.000 | Hipotesis diterima |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,101 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4,202. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,202 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan E-kinerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,079 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,467. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,467 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,096 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-

hitung sebesar 3,131. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,131 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan E-kinerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,644. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,644 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan **H4 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,082 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 6,824. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 6,824 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat

pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,067 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai *t*-statistik atau *t*-hitung sebesar 3,527. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada α 5%. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel 1,96 pada α 5% atau $3,527 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan **H6 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan E-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Kantor Walikota Bukittinggi.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Dimana nilai *standar error* sebesar 0,046 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai *t*-statistik atau *t*-hitung sebesar 3,326. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik atau *t*-hitung dengan *t*-tabel 1,96 pada α 5%. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel 1,96 pada α 5% atau $3,326 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan **H7 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Kantor Walikota Bukittinggi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan E-kinerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-hitung 4,202 lebih besar dari *t*-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti, (2018) dan Mahendra & Surya, (2017) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan e-kinerja terhadap motivasi kerja. Semakin baik e-kinerja maka semakin tinggi motivasi kerja.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-hitung 3,467 lebih besar dari *t*-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari α (0,001 < 0,05). dengan demikian H_0 ditolak

dan H_2 diterima yang berarti kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2018) dan Pusriadi & Darma, (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompetensi SDM maka semakin tinggi motivasi kerja.

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan e-kinerja terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-hitung 3,131 lebih besar dari *t*-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari α (0,002 < 0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana, (2017) dan Pusriadi & Darma, (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan e-kinerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-hitung 0,644 lebih kecil dari *t*-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari α (0,520 > 0,05). Dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustiani & Sadana, (2019) dan Nurjanah et al., (2017) bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-hitung 6,824 lebih besar dari *t*-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sriathi, (2017) dan Rachmadinata & Ayuningtias, (2017) bahwa terdapat positif yang signifikan motivasi kerja. Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai di kantor Walikota Bukittinggi. Dimana *t*-

hitung 3,527 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Papatungan et al., (2021) dan Hayya, (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Semakin baik e-kinerja maka semakin tinggi kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai di Kantor Walikota Bukittinggi. Dimana t-hitung 3,326 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai kantor Walikota Bukittinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adianita et al., (2017) dan Amelia, (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi antara e-kinerja terhadap kinerja pegawai
7. Motivasi kerja dapat memediasi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Sunarsi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 1, no. 2, pp. 1–24, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v1i2.919.
- [2] D. Gandevyanti, "Kinerja Organisasi Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kepala Desa Bojongmengger Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis Deby Gandevyanti ABSTRAK," *Dinamika*, 2017.

- [3] L. K. Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, "Pengawasan Kinerja BirPratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. (2018). Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. Journal of Politic and Government Studies.okrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang," *J. Polit. Gov. Stud.*, 2018.
- [4] I. W. I. Indrawan, "Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung," *Public Inspir. J. Adm. Publik*, 2021, doi: 10.22225/pi.6.1.2021.55-65.
- [5] A. K. Manullang, T. Puspa, and A. K. Wardini, "Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah," *J. Makro Manaj.*, 2020.
- [6] A. Fadhil and Y. Mayowan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera," *J. Adm. Bisnis*, 2018.
- [7] A. Farhah, J. Ahiri, and M. Ilham, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Online Progr. Stud. Pendidik. Ekon.*, 2020, doi: 10.36709/jopspe.v5i1.13326.
- [8] Alif and Prabana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 7 Madiun," *eProceedings ...*, vol. 8, no. 1, pp. 338–347, 2021.
- [9] Sugiyono, *Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 2019.
- [10] Sekaran, *Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian*. 2017.
- [11] Hermawan, "Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota bandung," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [12] G. B. Saputro and H. Siagian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood," *Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017.
- [13] A. H. Mukti, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA," no. 1, pp. 19–26, 2018.
- [14] I. Mahendra and I. Surya, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 6, no. 9, p. 242659, 2017.
- [15] A. Setiawan, " Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *J. Akunt. Bisnis dan Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 191–203, 2018, [Online]. Available:

- <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- [16] T. Pusriadi and D. C. Darma, "Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata," *J. Ris. Entrep.*, vol. 3, no. 1, p. 54, 2020, doi: 10.30587/jre.v3i1.1317.
 - [17] B. D. Hanafi and C. Yohana, "PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE," *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, 2017, doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
 - [18] F. N. Agustiani and Sadana, "Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *J. Ris. Perbank. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 100–131, 2019.
 - [19] R. Nurjanah, R. Rofaida, and S. Suryana, "Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)," *J. Manaj.*, vol. 20, no. 2, p. 310, 2017, doi: 10.24912/jm.v20i2.50.
 - [20] P. D. P. Putra and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *J. Manaj. Unud*, vol. 6, no. 9, pp. 4800–4828, 2017.
 - [21] N. S. Rachmadinata and H. G. Ayuningtias, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta," *J. Manaj. Indones.*, vol. 17, no. 3, p. 197, 2017, doi: 10.25124/jmi.v17i3.1156.
 - [22] P. Paputungan, J. P. M. Tangkudung, and A. Runtuwene, "Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di kantor PLN Molibagu," *J. ACTA DIURNA Komun.*, vol. 3, no. 4, pp. 1–7, 2021.
 - [23] Y. M. Hayya, *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi dimediasi motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia*. 2021. [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/29700/>
 - [24] A. S. Adianita, S. Mujanah, and C. Candraningrat, "Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya," *J. Ris. Ekon. dan Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 199, 2017, doi: 10.17970/jrem.17.170114.id.
 - [25] S. Amelia, "Pengaruh Servant leadership Dan kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2015.